



BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A MUTABILIDADE DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE INCENTIVO EM CAPITAL HUMANO

BRIEF CONSIDERATIONS ABOUT THE MUTABILITY OF LABOR AND THE NEED FOR INCENTIVE IN HUMAN CAPITAL

Samanta Calegari¹

RESUMO

O presente artigo busca apresentar o atual cenário das relações trabalhistas com enfoque ao trabalhador, a legislação vigente e o impacto das novas tecnologias no âmbito do trabalho, considerando de que forma seria possível garantir o direito ao trabalho em relação às transformações decorrentes da inovação. Posterior a essa análise, apresenta-se a ideia do capital humano e sua relevância para a preservação dos empregos, seja pela qualificação ou requalificação dos trabalhadores. Analisando a mutabilidade da sociedade e a dificuldade de o direito acompanhar as evoluções, buscar a valorização do ser humano seria uma alternativa. Importa observar, finalmente, que o presente trabalho se perfaz segundo a metodologia da pesquisa qualitativa e análise de conteúdo.

Palavras-chaves: Capital humano; Direito do Trabalho; Inovação

ABSTRACT

This article seeks to present the current scenario of labor relations, with a focus on the worker, the current legislation and the impact of new technologies on the work environment, considering how it would be possible to guarantee the right to work in relation to the transformations resulting from innovation. Subsequent to this analysis, the idea of human capital and its relevance for the preservation of jobs is presented, whether through qualification or requalification of workers. Analyzing the changeability of society and the difficulty for the law to keep up with developments, seeking to value the human being would be an alternative. It should be noted, finally, that the present essay is conducted by the methodology of qualitative research and content analysis.

Keywords: Right to work. Innovation. Human capital.

¹ Mestranda em Direito da Empresa e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS. Endereço eletrônico: saamantacalegari@hotmail.com.



1 INTRODUÇÃO

A mutação das formas de trabalho e das atividades realizadas pelo ser humano estão em constantes mudanças, seja a forma da prestação ou a profissão exercida, as transformações são cada vez mais aparentes e intensificadas pelas tecnologias. Desde a industrialização no século XVII, onde foi introduzido as máquinas de tecelagens, há a preocupação de que as máquinas irão substituir os trabalhadores – felizmente, isso nunca ocorreu e novas profissões e empregos continuam surgindo ao longo dos anos.

É incontestável que a transformação que ocorre nos dias de hoje é mais intensa, rápida e provoca mudanças em todas as estruturas da economia. O simples fato de o jargão “*data is the new oil*” ser empregado com mais frequência demonstra como os bens tangíveis foram substituídos pelos intangíveis, impactando todas as relações, principalmente as trabalhistas, especificamente aos trabalhadores mais vulneráveis.

O crescente uso da máquina, da inteligência artificial e de robôs facilita determinadas atividades, assim como auxilia a tomada de decisões dentro das corporações, cria serviços, facilidades e promove acesso. Entretanto, essas comodidades trazidas pela máquina podem diminuir a necessidade de mão-de-obra humana em certos postos de trabalho, provocando mudanças no tipo de qualificações que o trabalhador necessita para manter-se no emprego e adequar-se a esse novo panorama.

Assim, percebe-se a crescente necessidade e busca de profissionais mais especializados e adaptáveis, sendo primordial a presença de habilidades interpessoais conhecidas como “*soft skills*”. Além disso, devido a flexibilidade do ambiente de trabalho e as mudanças, o trabalhador estará em constante aprendizado em busca de adaptar-se as novas configurações laborais.

Dessa forma, torna-se questionável se essas transformações tecnológicas e econômicas impactaram no trabalho, sendo eximindo ou extinguindo; e de que forma



é possível prevenir ou amenizar esse paradigma que está sendo enfrentado pela sociedade.

O presente artigo tem o intuito de demonstrar a mutabilidade do trabalho, seus impactos na econômica e na forma de trabalho, assim como revelar a necessidade de economias emergentes, como o Brasil, a buscar o investimento em capital humano.

2 DA MUTABILIDADE DO TRABALHO

No compilado de contos do livro 'Eu, Robô', escrito por Isaac Assimov (1972), a possibilidade de concorrência desleal no mercado de trabalho entre os robôs e os seres humanos já era abordada. Entretanto, o Autor afirma que sempre buscou o melhor da tecnologia e de suas transformações, principalmente ao que tange o uso de robôs na sociedade.

De acordo com o Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial (2019), o uso de robôs vem substituindo o trabalhador ou aumentando a produtividade deste, a depender do setor. Em contrapartida, há campos em que a tecnologia cria empregos justamente para conseguir encaixar a demanda por novos produtos e serviços. Ademais, não há dúvidas que a inteligência artificial gera diversos efeitos, principalmente se tratando de previsões sensacionalistas, das quais despertam medo aos trabalhadores de nível médio que realizam trabalhos rotineiros.

É evidente que o medo da extinção do trabalho esteja presente cada dia mais na sociedade, principalmente quando são vinculadas notícias como: "Demitido por um robô: Amazon deixa algoritmos decidirem destino dos funcionários" ou "Uber deve indenizar ex-motorista por bloqueio injustificado de seu perfil", em ambos os casos a máquina realiza o controle, decide e executa uma ação em trabalhadores mais vulneráveis e em serviços rotineiros.

Nessa esteira, é necessário citar que a presença das plataformas digitais intensifica o uso da máquina ou a automação de algumas atividades. Um estudo realizado pelo Ministério Público do Trabalho (2018), detalha o funcionamento do trabalho em plataformas digitais como também analisa as duas principais formas de



trabalho na economia de bico: o “*crowdwork*” e o trabalho “*on-demand*”, onde a primeira envolve a realização de tarefas a partir de plataformas online e a segunda refere-se à execução de trabalhos tradicionais demandados em aplicativos gerenciados por empresas.

Tal estudo sugere que a economia de bico (ou *gig economy*) atualmente envolve cinco principais setores sendo eles turismo, transporte, serviços pessoais, finanças e transmissão de áudio/vídeo, gerando um faturamento global de 15 bilhões de dólares e estima-se que 8 milhões de trabalhadores estão vinculados a esses tipos de atividades.

Entretanto, o ponto crucial nessa discussão é de que forma é possível proteger esse trabalhador frente a essa subordinação estrutural², assim como garantir o direito ao trabalho ao ser substituído pela máquina.

Considerando essas duas problemáticas advindas devido a a economia de bico, há tanto a dificuldade de alegar que existe o vínculo empregatício como também afirmar que se trata de trabalhadores autônomos. Essas novas relações não embarcam nos conceitos trazidos pela CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas), especificamente nos artigos 2^o e 3^o dos quais determinam requisitos para a configuração de relação de emprego. Visualizar os requisitos como prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador, com não eventualidade, sob subordinação, com onerosidade e não assunção do risco pelo empregado é um tanto quanto difícil como esses modelos de negócios são formatados.

Além disso, parece inapropriado conceituar esse trabalhador como autônomo por exercer sua atividade por conta própria, sem subordinação, observando o artigo 442-B da CLT. Dessa forma, supõe-se que o caminho para solução não seja de forma positivo o reconhecimento do vínculo empregatício ou a criação de nova figura

² Sobre o tema Maurício Godinho Delgado explica: “Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”.

³ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁴ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.



jurídica, afinal, as transformações irão continuar de forma que o direito não conseguirá acompanhar todas elas.

Dessa maneira, superando as incertezas e analisando as constantes mudanças que tangem nas relações de trabalho, é essencial analisar que a economia de bico e as novas relações trazidas pela tecnologia são respostas da sociedade para otimizar serviços, devido a sua facilidade de contratação além de diminuição aos custos de transações envolvidos. Nesse sentido:

As pessoas que vivem em países com economia avançada estão preocupadas com o impacto devastador da tecnologia nos empregos. Elas acreditam que o aumento da desigualdade, agravado pelo advento da economia de trabalho flexível (na qual as organizações contratam pessoas autônomas por períodos curtos), está incentivando um nivelamento por baixo nas condições de trabalho.

Este cenário preocupante, entretanto, não tem fundamento. É bem verdade que em alguns países de economia avançada e de renda média os empregos na manufatura estão sendo perdidos para a automação. Trabalhadores que realizam tarefas rotineiras consideradas “codificáveis” são os mais vulneráveis à substituição. Ainda assim, a tecnologia oferece oportunidades para a criação de novos empregos, aumento da produtividade e prestação efetiva de serviços públicos. A partir da inovação, a tecnologia cria novos setores e novas tarefas. (Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial, p.10, 2019)

Como mencionado anteriormente, as mudanças provocam medos e incertezas e é necessária sensibilidade ao avaliar essas novas formas de trabalho, principalmente porque é natural na evolução da sociedade. Ao analisar o livro *As Estruturas Sociais da Economia*, de Pierre Bourdieu, pode-se traçar comparativos com o mercado de construção de casas na década 80, na França, com o cenário atual. Afinal, naquela época percebeu-se a necessidade de construção de casas pré-fabricadas, de catálogo para conseguir oferecer um lar e moradia a gama de pessoas que estavam vivendo na zona urbana. Ao invés de empregar um pedreiro, engenheiro, arquiteto ou artesão, uma construtora seria contratada e faria todo o processo, entregando a moradia pronta – é claro que houve uma diminuição dos serviços dos profissionais dos quais foram submetidos a serem empregados nas empresas, entretanto a sociedade moldou-se às necessidades daquele momento, onde era preciso mais moradias a preços que pudessem serem arcados pelos trabalhadores.



Justamente por esse comparativo, é possível afirmar que a sociedade é dinâmica, a evolução é constante e as formas de trabalhos vão mudando com os tempos. Outro exemplo similar é o Relatório sobre o Futuro do Trabalho pelo Fórum Econômico Mundial, do qual devido a economia e os mercados de trabalho evoluem será criado 97 milhões de novas oportunidades e novos papéis dos quais surgiram devido às indústrias de tecnologia 4.0.

Nesse mesmo relatório é apontado que os trabalhadores que permanecerem em suas funções nos próximos 5 anos deverão requalificar suas habilidades essenciais, sendo que os humanos manterão vantagens sobre as máquinas, principalmente nas atividades que incluem gerenciamento, aconselhamento, tomada de decisão, raciocínio, comunicação e interação.

Por tal fato, o trabalho continuará existindo mas para isso aconteça é essencial que os governos, empresas e os trabalhadores em si busquem planejar e implementar essa nova visão do trabalho global, principalmente em valorizar o capital humano e as habilidades interpessoais, como forma de garantir o direito ao trabalho.

3 A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL HUMANO NO FUTURO DO TRABALHO

A teoria do capital humano não é recente e ao longo dos anos foi amplamente discutida e até mesmo crítica por alguns autores, entretanto, no momento atual ganha relevância. Conforme apresenta Halik e Mulina (2020) de forma abrangente a importância do estudo e os principais precursores:

Mincer (1958) foi o precursor da teoria do capital humano e explicou a correlação entre o investimento para a formação das pessoas e a distribuição de renda pessoal. O autor prega que os rendimentos pessoais estavam associados ao volume de investimentos efetuado em capital humano, que impactariam diretamente no crescimento da economia. Já Schultz (1964) afirma que a qualificação e o aperfeiçoamento elevariam a produtividade dos trabalhadores e os lucros das empresas, impactando na economia do país. Becker (1993), de forma análoga, afirma que o capital humano é um conjunto de capacidades produtivas que uma pessoa pode adquirir, devido à acumulação de conhecimentos gerais ou específicos, que podem ser utilizados na produção de riqueza. (p.141)



Nota-se que Becker (1993) aponta que o capital humano é um conjunto de ricas capacidades que uma pessoa pode adquirir, devido à acumulação de conhecimentos gerais ou específicos que podem ser utilizados para o crescimento econômico tanto do indivíduo como da sociedade. Afinal, a decisão de investimento educacional por uma pessoa proporciona melhores rendimentos, maior nível cultural e não apenas benefícios monetários.

Justamente por esses elementos, quando há o nível de crescimento de capital humano de uma população, há uma influência direta no sistema econômico, podendo mencionar, por exemplo, o aumento de produtividade, lucros, fornecimento de maiores conhecimentos, habilidades, capacidade de resolução de problemas e enfrentamento de dificuldades regionais, contribuindo para a sociedade tanto de forma individual como coletiva. (VIANA, 2010)

Theodore Schütz, outro defensor dessa teoria, afirma que o capital humano é o principal insumo para o crescimento e desenvolvimento quando aliado ao capital, mão de obra e produção de bens e serviços. (VIANA apud. SCHUTZ, 2010)

Outro ponto que corrobora a teoria do capital humano é que a única característica que distingue as economias desenvolvidas daquelas em desenvolvimento é a acumulação de capital intelectual. Nesse sentido, Andrés Oppenheimer (2011) conclui em seu estudo que uma nação para que consiga seu desenvolvimento econômico e prosperidade deve investir em educação, ciência e inovação e, a partir disso, impactaria em toda sociedade em si. Nesse ponto, Halik e Mulina (2020) dispõe:

Considerando que as baixas taxas de escolaridade são em parte responsáveis pelo baixo crescimento dos países, citamos, então, os Estados Unidos com uma alta taxa de produtividade e trabalhadores qualificados e os países africanos com uma baixa escolaridade e, conseqüentemente, com um baixo índice de crescimento econômico. O capital humano considerado neste artigo como o nível de escolaridade pode influenciar não somente no crescimento econômico, mas em vários aspectos. Sianesi e Reenen (2003) afirmam que este tende a melhorar os níveis de saúde, as condições ambientais, as taxas de criminalidade, a coesão social e a participação cívica, assim como estimula a produtividade e a aprendizagem por parte dos trabalhadores mais educados em relação aos demais. Desse modo, o investimento em educação não terá impacto apenas nos retornos individuais, mas conduzirá também a um efeito spillover que trará benefícios sociais. (p. 141-142)



A importância de investimento em capital humano também é evidenciada no Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial (2019), onde aponta que a negligência em investimento em capital humano impacta diretamente na perda de produtividade dos trabalhadores, alertando que isso poderá ocorrer devido à falta de saúde e educação de alta qualidade.

Nesse sentido, a educação indicada pelo nível de qualificação da população, surge como a primeira alternativa para a redução de desigualdades econômicas e fortalecimento das economias regionais. Isso impacta diretamente aos ganhos da população, elevando a produtividade do capital físico por meio de aplicação de novas técnicas e ferramentas de gestão – diminuindo os custos de produção, possibilitando o crescimento da economia. (VIANA, 2010)

Logo, a escassez em investimento em educação não apenas interfere na questão econômica dos países, mas também nos trabalhadores, principalmente os mais vulneráveis. Afinal, esses são os que possuem menor escolaridade, vivem em condições precárias, não possuem acesso à saúde, saneamento básico, quiçá educação de qualidade, se submetendo a trabalhos de maior risco ou menor complexidade, correndo o risco de serem substituídos por máquinas ou sendo reféns de novas tecnologias.

Por tal fato, e como já apontado por Bordieu, as pessoas possuem o caráter socialmente construído, arbitrário e artificial, longe da razão, dentro de uma conformação histórica constituída que faz ir ao trabalho sem deliberar, salvo se algo excepcional ocorrer – considerando a necessidade de países em desenvolvimento buscarem a melhoria das estruturas sociais, para que os trabalhadores possam ter opções e não fiquem prejudicados ou desamparados pelas inovações.

Estima-se pelo estudo do Fórum Econômico Mundial que até o ano de 2025, os empregados irão dividir o trabalho entre humanos e máquinas igualmente. Além disso, cita que apenas 21% das empresas relatam serem capazes de usar fundos públicos para requalificar ou qualificar seus funcionários, alertando que o setor público precisará criar incentivos para investimentos nos mercados e empregos do amanhã, a fim de possibilitar essa transição e enfrentar de forma decisiva as melhorias atrasadas para a educação.



Logo, a tecnologia está remodelando as habilidades básicas para o trabalho – mostrando que as habilidades menos avançadas podem ser substituídas pela tecnologia. No entanto, as habilidades cognitivas, socioemocionais e combinações de habilidades associadas a uma maior adaptabilidade se mostram essenciais para esse momento.

Atualmente, tais habilidades e competências são difundidas entre *hard skills* e *soft skills*, tal classificação foi adaptada e proposta por Swiatkiewicz, conforme explica Kovaleski (2019) explica elas:

As competências técnicas (criatividade, capacidade mental e física em lidar com a carga de trabalho, disposição para aprender novas habilidades e adaptar-se a novas tecnologias, flexibilidade, etc.) do trabalhador são chamadas de *hard skills*, já as competências comportamentais/pessoais (atitudes do trabalhador em relação ao seu trabalho, confiabilidade, compromisso, precisão, etc.) são chamadas de *soft skills*. (p.38)

Ocorre que, mesmo que esse padrão já esteja em evidência na sociedade, ainda é necessário investimento significativo no aperfeiçoamento do capital humano. Como visto, os trabalhos que dependem de interação interpessoal não serão substituídos por máquinas, entretanto, como apontando pelo Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial (2019), para ter êxito nesses empregos, as habilidades socioemocionais aprendidas na infância e moldadas ao longo da vida deverão ser sólidas para alcançar a adaptabilidade – habilidade essencial atual conjuntura.

Para que seja possível alcançar essas habilidades, o mesmo estudo mencionado acima aponta a necessidade de investimentos na primeira infância, incluindo não apenas a educação, mas nutrição, saúde e proteção, gerando bases sólidas para obtenção de habilidades cognitivas. Resiliência às incertezas do futuro, resolução de problemas complexos, pensamento crítico e comunicação avançada são habilidades que devem serem adquiridas durante a infância até a juventude e que são essenciais para mutabilidade do trabalho.

Dessa forma, é previsível a constante mudança no ambiente de trabalho e suas formas, mas para assegurar o direito a esse, é essencial a busca em investimento no capital humano, a fim de proporcionar aos trabalhadores maior adaptabilidade e segurança às novas transformações.



4 CONCLUSÃO

No presente artigo, buscou-se inicialmente fazer uma breve contextualização do momento atual, abordando a relação do humano com máquinas/robôs como as novas formas de trabalho provenientes das plataformas digitais. Em seguida, mostrou-se que a dinâmica da sociedade, principalmente no contexto tecnológico, está em constante movimento, transformação e a simples criação de uma legislação não seria suficiente para abarcar esse cenário.

Subsequente a isso, apresentou-se a teoria do capital humano que trata do investimento no humano, na sua capacidade intelectual, social e política, voltado a criação de habilidades cognitivas, a desenvolver interações sociais, capacidade de resiliência, adaptabilidade e resolução de conflitos. Apontando ainda que, estudos tanto sobre o futuro do trabalho como aqueles em capital humano, se mostram formas efetivas para garantir ao direito ao trabalho como também melhorar o contexto social e econômico de uma nação.

No Brasil, existe o culto pela norma, por legislar, por criar leis a fim de resolver problemas ou simplesmente fingir que estes estão sendo resolvidos, por tal fato indispensável lembrar a expressão “lei para inglês ver”. Por isso, reconhecer o vínculo empregatício aos trabalhadores do Uber ou IFood ou criar uma nova modalidade na legislação trabalhista também não parece um plano eficiente, sendo que ambas medidas apenas resolvem um problema provisoriamente, de imediato, sem analisar o contexto atual e futuro.

Prosseguindo a análise do exemplo acima e lembrando da previsão que até em 2025 o trabalho será dividido entre máquinas e pessoas e que trabalhos que dependem de pouca capacidade cognitiva podem ser suprimidos, imagina-se que um motorista de Uber seja substituído por um carro autônomo e que um entregador do IFood seja substituído por um dronê, do que adiantará a lei se esse ficará sem nenhum tipo de trabalho?

Ademais, a Constituição Federal prevê no artigo 7º, inciso XXVII a proteção do trabalhador frente a automação. Entretanto, é possível e adequado frear a



inovação? Foi possível até hoje limitar novas tecnologias principalmente numa nação que tem como princípio a livre iniciativa? Fala-se sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, mas criar leis é exatamente a forma de proteção e tratamento digno para um humano?

Devido essas indagações e, conforme brilhantemente exposto no livro *Subliminar*, de Leonard Mlodinow, onde apresenta que a maior diferença do ser humano com o resto dos seres (e nesse momento estenderia as máquinas também) é a capacidade de ser social, viver em grupos e comunidades. Justamente, é nesse sentido que são as novas habilidades do ser humano para o futuro do trabalho: capacidades cognitivas relacionadas às interações, as habilidades comportamentais e subjetivas.

Tais capacidades, conforme exposto, e provisoriamente como resposta ao problema, são adquiridas por meio da educação, principalmente ao desenvolvimento intelectual do ser humano nas primeiras idades sendo promovidas por uma gama de fatores, entre eles a uma educação de qualidade (e não apenas quantidade) que possa de fato agregar ao ser humano.

Dessa forma, acreditar que a solução seja normativa é ignorar as transformações, previsões e não investir no ser humano, que é o centro das relações, das criações e inovações

Portanto, é importante discutir sobre a regulação e, principalmente, conter abusos cometidos ao trabalhador vulnerável, sendo primordial que seja feita uma análise multidisciplinar para que os governos e sociedade encontrem formas de promover o desenvolvimento do ser humano, afim de diminuir a desigualdade entre eles, assim como assegurar a proteção social e atingir crescimento econômico das nações em desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2019: A Natureza Mutável do Trabalho (visão geral)**. Disponível em: <
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/232751580940525237/pdf/Overview.pdf>
> Acesso em: 05 jul. 2021.



BECKER, Gary Stanley. **Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education Third Edition**, University of Chicago, NBER, New York, 1993. Disponível em: <<http://www.nber.org/books/beck94-1>>. Acesso em: 01 jul. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5.242, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 jul. 2021.

BOURDIE, Pierre. **As estruturas sociais da Economia**. Porto: Campo das Letras, 2006.

CORIOLOANO, Thiago Gonçalves. **A (des)regulamentação do trabalho autônomo pela lei 13467/17 e o perigo do apego à forma**. MIGALHAS, 30 dez. 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/317683/a--des-regulamentacao-do-trabalho-autonomo-pela-lei-13467-17-e-o-perigo-do-apego-a-forma>> Acesso em: 30 jun. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, LTr, ano 70, n. 6, p. 667.

Demitido por um robô: Amazon deixa algoritmos decidirem destino dos funcionários. **Portal IG**. 28 jun. 2021. Disponível em: <<https://tecnologia.ig.com.br/2021-06-28/demitido-por-um-robo--amazon-deixa-algoritmos-decidirem-destino-dos-funcionarios.html>>. Acesso em: 30 jun. 2021.

HALIK, Aline Roberta. MULINA, Bruno Henrique Oliveira. **Capital humano e crescimento econômico: uma análise teórica**. Revista FSA, Teresina, v. 17, n. 6, p. 133-146, jun. 2020. Disponível: <<http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/2048>> Acesso em: 05 jul. 2021.

KOVALESKI, Fanny. **Gestão de Recursos Humano: Comparação das Competências Hard Skills e Soft Skills Listadas na Literatura, com a Percepção das Empresas e Especialistas da Indústria 4.0**. 2019. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2019. Disponível em: <http://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4086/1/PG_PPGEPM_Kovaleski%2C%20Fanny_2019.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2021.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em:



<https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf>
Acesso em: 05 jul. 2021.

OPPENHEIMER, Andres. **Basta de Histórias - a Obsessão Latino-americana Com o Passado e As 12 Chaves do Futuro**. Objetiva, 2011.

Uber deve indenizar ex-motorista por bloqueio injustificado de seu perfil. **CONJUR**. 14 de jun. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jun-14/uber-indenizar-ex-motorista-bloqueio-injustificado>>. Acesso em: 30 jun. 2021.

VIANA, Giomar. LIMA; Jandir Ferrera de. **Capital humano e crescimento econômico**. Interações, Campo Grande, v.11, n. 2, p. 137-148, jul. /dez. 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/inter/a/srrRFK6rcbj7gwW6GMyVNHK/?lang=pt>>. Acesso em: 01 jul. 2021.

WORLD ECONOMICS FORUM. **The Future of Jobs Reports 2020**. 2020. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf>
Acesso em: 30 jun. 2021.